

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN *TEAMWORK* TERHADAP KINERJA PEGAWAI

(Studi pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Ciamis)

Annisa Ayu Dira¹, Aini Kusniawati¹, Ali Muhidin¹

¹Fakultas Ekonomi Universitas Galuh

Annisaocha65@yahoo.com

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh masih kurangnya komunikasi antara anggota tim. Selain itu, ditemukan pegawai yang kurang mampu bekerja secara profesional seperti kehadiran yang terlambat atau tidak masuk kerja tanpa keterangan dan meninggalkan kantor sebelum jam kerja selesai. Adapun tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui: 1]. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Ciamis?; 2]. Pengaruh *teamwork* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Ciamis?; 3]. Pengaruh budaya organisasi dan *teamwork* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Ciamis? Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif analisis, penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif. Jumlah populasi yang akan dijadikan objek penelitian adalah pegawai di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Ciamis yaitu sebanyak 151 orang, ukuran sampel yang dipilih adalah sebanyak 60 orang. Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan melalui beberapa teknik yaitu studi kepustakaan, studi lapangan, dan penyebaran angket. Dari hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut berdasarkan hasil uji korelasi diketahui bahwa budaya organisasi dan *teamwork* memiliki hubungan dengan kinerja pegawai. Begitu pula dengan uji determinasi yang dilakukan diperoleh hasil perhitungan yang menunjukkan bahwa budaya organisasi dan *teamwork* memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Kedua perhitungan tersebut diperkuat dengan hasil uji hipotesis dengan menggunakan uji F diketahui bahwa nilai F hitung > dari nilai F tabel. Sehingga dengan demikian hipotesis yang diajukan dapat diterima/teruji kebenarannya.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, *Teamwork*, dan Kinerja Pegawai

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan arti penting dari suatu realita bahwa setiap individu manusia merupakan elemen yang paling utama karena selalu ada dalam suatu organisasi. Menurut Hasibuan (2012:10) menyatakan bahwa “Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi”. Oleh karena itu, kemajuan suatu perusahaan dapat ditentukan dari sumber daya manusia yang mampu menampilkan kinerja terbaik dari setiap individu. Tidak berlebihan, jika dikatakan bahwa manusia merupakan *asset* (modal) perusahaan yang perlu untuk terus dijaga dan ditingkatkan kualitasnya.

Dalam dunia organisasi, memperhatikan kinerja pegawai merupakan suatu yang amat penting untuk dilakukan untuk mencapai suatu tujuan organisasi. Menurut Kartiwa dalam

Anandarika (2016:1) menemukan bahwa: “Ada beberapa hal yang menyebabkan kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) sedemikian buruk diantaranya budaya kerja di dalam organisasi tersebut”.

Pengelolaan sumber daya manusia yang potensial merupakan tugas utama bagi manajemen. Pengelolaan sumber daya manusia menjadi sangat penting karena untuk dapat mencapai kinerja yang diharapkan. Kinerja pegawai merupakan dasar bagi pencapaian tujuan dan prestasi perusahaan. Setiap individu selalu mempunyai sifat yang berbeda satu dengan yang lainnya. Sifat tersebut dapat menjadi ciri khas bagi seseorang sehingga kita dapat mengetahui bagaimana sifatnya. Sama halnya dengan manusia, organisasi juga mempunyai sifat-sifat tertentu. Melalui sifat-sifat tersebut kita juga dapat mengetahui bagaimana karakter dari organisasi tersebut. Sifat tersebut kita kenal dengan budaya organisasi atau *organization culture*.

Budaya-budaya yang dimiliki oleh setiap suku bangsa memiliki sistem nilai dan norma dalam mengatur masing-masing anggotanya dari suku bangsa tersebut maupun orang yang berasal dari suku lain, dengan demikian dapat dikatakan bahwa suatu organisasi juga memiliki budaya yang mengatur bagaimana anggota-anggotanya untuk bertindak. Budaya memberikan identitas bagi para anggota organisasi dan membangkitkan komitmen terhadap keyakinan dan nilai yang lebih besar dari dirinya sendiri. Meskipun ide-ide ini telah menjadi bagian budaya itu sendiri yang bisa datang di manapun organisasi itu berada. Suatu budaya organisasi berfungsi untuk menghubungkan para anggotanya sehingga mereka tahu bagaimana berinteraksi satu sama lain. Menurut Moosvi dan Imran (Pamungkas, 2018:3) menyatakan bahwa: “Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pegawai merasa diri mereka telah menjadi bagian penting dari budaya perusahaan, bekerja keras untuk pencapaian tujuan organisasi. Setiap organisasi memiliki budaya yang berbeda yang dapat mempengaruhi kinerja pegawainya”.

Kinerja yang baik akan menghasilkan hasil yang memuaskan, namun sebaliknya kinerja yang buruk akan menghasilkan hasil yang buruk pula. Hal ini menjadi perhatian khusus dalam organisasi, bagaimana pencapaian tujuan organisasi yang efektif melalui kinerja yang baik. Dalam mewujudkan budaya organisasi yang cocok untuk ditetapkan pada sebuah organisasi, maka diperlukan adanya dukungan dan partisipasi dari semua anggota yang ada dalam lingkup organisasi tersebut. Para pegawai membentuk persepsi keseluruhan berdasarkan karakteristik

budaya organisasi yang antara lain meliputi inovasi, kematapan, keagresifan, orientasi hasil, orientasi orang, perhatian ke hal yang rinci, dan orientasi tim.

Fenomena budaya organisasi pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Ciamis masih ditemukan adanya pegawai yang kurang mampu bekerja secara profesional seperti kehadiran yang selalu terlambat atau tidak masuk kerja, masih ditemukan pegawai yang terlambat ikut apel, dan meninggalkan kantor sebelum jam kerja selesai. Permasalahan ini secara langsung dapat berdampak pada kinerja pegawai yang menurun apabila tidak diberikan sanksi secara tegas. Budaya organisasi yang ada selama ini akan berfungsi efektif apabila para pegawai dapat menerapkan budaya organisasi sebagai suatu kebiasaan dalam melakukan tugas dengan penuh tanggung jawab. Budaya organisasi pegawai dalam meningkatkan kinerja secara berkesinambungan untuk tetap konsisten melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang ada diharapkan untuk terus melakukan pengembangan potensi khususnya tentang berbagai program yang ada di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Ciamis, sehingga pegawai diharapkan tidak saja memiliki kinerja yang bagus, tetapi dapat melakukan secara profesional. Keberhasilan kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh budaya organisasi, namun juga anggota organisasi diharapkan mampu bekerjasama dengan anggota yang lain untuk menyelesaikan permasalahan yang muncul dalam organisasi, sehingga perlunya dibentuk *teamwork* yang efektif dan efisien dalam perusahaan.

Dengan adanya pembentukan *teamwork* diharapkan akan meningkatkan kerjasama pegawai lebih tinggi, sehingga akan memudahkan tercapainya tujuan perusahaan. Apabila *teamwork* telah berjalan dengan baik maka setiap pegawai akan fokus dalam bekerja dan saling mengingatkan ketika terjadi masalah dalam kelompoknya. Seperti sekarang ini, banyak sekali diterapkannya sistem *teamwork* dalam perusahaan, untuk mempermudah dalam pencapaian tujuan serta meringankan tugas-tugas yang terbebankan pada setiap pegawai. Permasalahan dalam kerja tim yang terjadi di Dinas Pertanian dan ketahanan Pangan Kabupaten Ciamis yaitu kurangnya komunikasi antar anggota tim, hal tersebut mengakibatkan terlambatnya penyelesaian tugas. Kemampuan pegawai tampak kurang dilihat dari kapasitas individu dan kurangnya keunggulan dalam melakukan beragam tugas dan kurangnya sumber daya manusia. Melihat fenomena yang terjadi pada *teamwork* diyakini berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada organisasi mengingat kinerja pegawai dapat ditingkatkan melalui dalam kerja sama tim yang baik saling percaya dan mendukung serta bertanggungjawab terhadap tugas-tugas yang telah diberikan. Jika penyelesaian pekerjaan yang terlambat dari waktu yang ditetapkan, tidak

disiplin dalam menjalankan peraturan serta ketidakterbukaan yang dirasakan mengganggu kelancaran kerja dalam tim dan kekompakan kerja timnya (*teamwork*) masih biasa-biasa saja maka kinerja pegawai juga belum bisa optimal. Beberapa penelitian telah melakukan penelitian tentang adanya pengaruh yang positif antara budaya organisasi, *teamwork* dan kinerja pegawai. Dengan adanya budaya organisasi yang unggul serta pegawai yang mampu bekerja tim secara efektif dan dapat menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu, maka akan mempermudah tercapainya kinerja.

Landasan Teoritis

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Budaya organisasi merupakan komponen kunci dalam pencapaian misi dan strategi organisasi secara efektif dan manajemen dan manajemen perubahan. Budaya dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk perbaikan kinerja dan manajemen perubahan. Sebagian pakar organisasi dan peneliti mengakui, bahwa budaya organisasi memiliki efek (pengaruh) sangat kuat terhadap kinerja dan efektifitas organisasi jangka panjang. Menurut Torang (2014:106) menjelaskan bahwa: Budaya organisasi dapat juga dikatakan sebagai kebiasaan yang terus berulang-ulang dan menjadi nilai (*value*) dan gaya hidup oleh sekelompok individu dalam organisasi yang diikuti oleh individu berikutnya. Dapat pula dikatakan bahwa budaya organisasi adalah norma-norma yang telah disepakati untuk menuntun perilaku individu dalam organisasi. oleh sebab itu budaya organisasi merupakan dasar bagi pimpinan dan staff/anggota organisasi dalam membuat perencanaan atau strategi dan taktik dalam menyusun visi-misi untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Mulyadi (2015:127) faktor-faktor penguat budaya organisasi yaitu “Budaya yang nilai-nilainya baik formal maupun informal dianut secara bersamaan dan berpengaruh positif terhadap perilaku dan kinerja pimpinan dan anggota organisasi sehingga kuat dalam menghadapi tantangan eksternal dan internal organisasi”. Sementara menurut Dwiyanto (2005:114) mengemukakan bahwa: Budaya organisasi yang kuat akan menumbuhkembangkan rasa tanggung jawab yang besar dalam diri anggota organisasi sehingga mampu memotivasi untuk menampilkan kinerja yang paling memuaskan dan mencapai tujuan dari organisasi itu yaitu melayani masyarakat. Sehingga dengan budaya organisasi yang kuat maka akan berdampak pada kinerja pegawai.

Pengaruh *Teamwork* terhadap Kinerja Pegawai

Tim adalah suatu unit kerja yang terdiri atas dua orang atau lebih yang berinteraksi dan mengkoordinasi kerja mereka untuk tujuan tertentu. Setiap tim maupun individu sangat berhubungan erat dengan kerjasama yang dibangun dengan kesadaran pencapaian prestasi dan kinerja. Dalam kerjasama akan muncul berbagai penyelesaian yang secara individu tidak terselesaikan. Keunggulan dapat diandalkan dalam kerja sama pada tim adalah munculnya berbagai penyelesaian secara sinergi dari berbagai individu yang tergabung dalam kerja tim.

Menurut Colquitt dkk dalam Sartono (2014:801) menyatakan bahwa : *Teamwork processes have a moderate positive effect on team performance, that aspect of team process has a stronger effect on performance for teams involved in more complex knowledge work rather than less complex work*". Proses kerja tim memiliki efek positif moderat pada kinerja tim, aspek proses tim memiliki pengaruh kuat pada kinerja untuk tim yang terlibat dalam pekerjaan pengetahuan lebih kompleks dari pada bekerja kurang kompleks. Pendapat di atas juga sama dengan pernyataan Sheikh dkk dalam Sartono (2014:801) "*teamwork programs were found to have a positive impact on the employee performance*". Program kerja tim ditemukan memiliki dampak positif pada kinerja karyawan. Menurut Schermerhon dalam Sartono (2014:799) menjelaskan bahwa : *Teamwork is the process of people actively working together to accomplish common goals*". Kerja sama tim adalah proses orang aktif bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Berdasarkan uraian di atas sangat jelas bahwa kerja tim memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan kerja tim yang tinggi yang berorientasi pada kerja akan menghasilkan kinerja yang baik bagi organisasi.

Pengaruh Budaya Organisasi dan *Teamwork* terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Sedarmayanti (2017:291) menyatakan bahwa: Budaya organisasi memiliki kontribusi menentukan dalam membentuk perilaku pegawai. Budaya organisasi merupakan nilai, sikap yang telah diyakini pegawai sehingga telah menjadi perilaku pegawai dalam keseharian. Sikap dan nilai yang telah mengkristal dalam organisasi akan menuntun pegawai berperilaku sesuai dengan sikap dan nilai yang diyakini. Budaya dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk perbaikan kinerja dan berfungsi sebagai manajemen perubahan. Budaya organisasi memiliki pengaruh sangat kuat terhadap kinerja dan efektifitas organisasi jangka panjang.

Secara spesifik peran penting yang dimainkan oleh budaya organisasi adalah membantu menciptakan rasa memiliki terhadap organisasi, menciptakan jati diri para anggota organisasi, menciptakan keterikatan emosional antara organisasi dan pekerja yang terlibat didalamnya, membantu menciptakan stabilitas organisasi sebagai sistem sosial, dan menemukan pola pedoman perilaku sebagai hasil dari norma-norma kebiasaan yang terbentuk dalam keseharian. Begitu kuatnya pengaruh budaya organisasi terhadap perilaku para anggota organisasi, maka budaya organisasi mampu menetapkan tapal batas untuk membedakan dengan organisasi lain, mampu membentuk identitas organisasi dan identitas kepribadian anggota organisasi, mampu mempermudah terciptanya komitmen organisasi daripada komitmen yang bersifat kepentingan individu, mampu meningkatkan kemantapan keterikatan sistem sosial, dan mampu berfungsi sebagai mekanisme pembuatan makna dan simbol-simbol kendali perilaku para anggota organisasi.

Menurut Sopiah (2008:31) mengungkapkan bahwa: Tim kerja (*teamwork*) merupakan kelompok yang upaya-upaya individualnya menghasilkan suatu kinerja yang lebih besar daripada jumlah dari masukan individu-individu. Suatu tim kerja membangkitkan sinergi positif lewat upaya terkoodinasi. Upaya-upaya individual mereka menghasilkan suatu tingkat kinerja yang lebih besar daripada jumlah masukan individu tersebut. Dari definisi diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja yang dicapai oleh sebuah tim lebih baik daripada kinerja perindividu di suatu organisasi maupun perusahaan. Selain itu, Robbins dan Judge (2008:466) juga mengungkapkan “Tim kerja (*teamwork*) adalah kelompok yang usaha-usahan individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi daripada jumlah masukan individual”. Hal ini memiliki pengertian bahwa kinerja yang dicapai oleh sebuah tim lebih baik daripada kinerja perindividu suatu organisasi ataupun suatu perusahaan. Kinerja tim akan lebih unggul daripada kinerja individu jika tugas yang harus dilakukan menuntut keterampilan ganda. Berdasarkan pengertian tim kerja (*teamwork*) diatas maka dapat disimpulkan bahwa kerja sama tim adalah sebuah kumpulan individu yang terdiri dari dua orang atau lebih yang hasil kinerjanya lebih baik dibandingkan dengan masukan individual.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain deskriptif analisis dengan teknik suvey. Adapun yang dimaksud dengan deskriptif analaisis menurut Nawawi dalam Anandarika (2016:71) bahwa: Metode deskriptif analisis dapat diartikan sebagai prosedur pemecahan masalah yang diselidiki

dengan menggambarkan, melukiskan keadaan subjek atau objek penelitian (seseorang, lembaga, masyarakat dan lain-lain) pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau sebagaimana adanya. Disamping itu penggunaan metode ini untuk menguji hubungan antara variabel. Menurut Kerlinger dalam Sugiyono (2015:80) menyatakan bahwa: Penelitian survey adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, untuk menemukan kejadian-kejadian yang relatif, distribusi, dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis. Dengan metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini diharapkan mampu mengungkapkan fenomena yang dikaji secara sistematis untuk mendapatkan kebenaran dari permasalahan yang diteliti, sehingga hasil dari penelitian ini dapat dipergunakan sekaligus dipertanggungjawabkan baik secara praktis maupun secara keilmuan. Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif, yang dimaksudkan untuk melakukan pengujian hipotesis serta untuk melakukan interpretasi secara mendalam. Hal ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan *teamwork* terhadap kinerja pegawai.

Dari judul di atas maka tabel operasionalisasi variabelnya sebagai berikut :

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel

| Variabel | Konsep Variabel | Indikator | Skala |
|------------------------------------|---|---|--------------|
| Variabel (X1) Budaya Organisasi | Budaya organisasi yaitu sistem nilai dan keyakinan bersama yang diambil dari pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya yang kemudian berinteraksi menjadi norma-norma, dimana norma tersebut dipakai sebagai pedoman cara berpikir dan bertindak dalam | 1. Inovasi dan pengambilan resiko (<i>Innovation and risk taking</i>) 2. Perhatian ke rincian (<i>Attention to detail</i>) 3. Orientasi hasil (<i>Outcome orientation</i>) 4. Orientasi orang (<i>People orientation</i>) 5. Orientasi tim (<i>Team orientation</i>) 6. Keagresifan (<i>Aggressiveness</i>) | Interval |

| | | | |
|---|--|--|----------|
| | <p>upaya mencapai tujuan bersama</p> <p>(Umar, 2010:207)</p> | <p>7. Kemantapan (<i>Stability</i>)</p> <p>Robbins (Sedarmayanti, 2017:350)</p> | |
| <p>Variabel (X1)</p> <p><i>Teamwork</i></p> | <p><i>Teamwork</i> yaitu kelompok yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi daripada jumlah masukan individual. <i>Teamwork</i> menghasilkan sinergi positif melalui usaha yang terkoordinasi. Hal ini memiliki pengertian bahwa kinerja yang dicapai oleh sebuah tim lebih baik daripada kinerja perindividu di suatu organisasi ataupun suatu perusahaan.</p> | <p>1. Mau bekerjasama (<i>cooperative</i>),</p> <p>2. Mengungkapkan harapan yang positif,</p> <p>3. Menghargai masukan,</p> <p>4. Memberikan dorongan,</p> <p>5. Membangun semangat kelompok.</p> <p>Dewi Sandra (2007:91)</p> | Interval |

| | | | |
|------------------------------------|--|---|----------|
| | Stephen dan Timothy (Wahyuni, 2017:20). | | |
| Variabel (Y) Kinerja Pegawai | Kinerja Pegawai yaitu perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Hasibuan (2007:81) | 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Tanggung jawab 4. Kerjasama 5. Inisiatif Mangkunegara (2013:75) | Interval |

Jumlah populasi yang akan dijadikan objek penelitian adalah pegawai dari Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Ciamis sebanyak 151 orang pegawai. Untuk metode pengambilan sampel yang dipakai pada penelitian ini adalah menggunakan teknik probability sampling, karena teknik probability sampling terdiri dari beberapa cara pengambilan sampel, peneliti memilih teknik sampling area (*cluster*) sampling atau bisa juga disebut cluster sampling. Dari masing-masing unit kerja diambil sampel dari populasi kelompok. Dalam mengambil sampel kelompok digunakan rumus slovin dengan tingkat kesalahan sebesar 10%. Berdasarkan populasi tersebut, ditentukan jumlah sampel dengan menggunakan rumus slovin, jadi jumlah sampel adalah sebanyak 60 orang.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Ciamis

Budaya organisasi memiliki peran yang sangat penting terhadap kesuksesan suatu organisasi, akan tetapi terdapat faktor lain yang tidak tampak yang juga ikut menentukan keberhasilan organisasi. dengan adanya budaya organisasi yang kuat menumbuhkembangkan rasa tanggungjawab yang besar dalam diri anggota organisasi sehingga mampu memotivasi untuk menampilkan kinerja yang paling memuaskan dan mencapai tujuan organisasi tersebut yaitu melayani masyarakat. Sehingga dengan adanya budaya organisasi yang kuat maka akan berdampak pada kinerja pegawai. Indikator yang digunakan dalam variabel budaya organisasi adalah: 1) Inovasi dan pengambilan risiko (*innovation and risk taking*); 2) Perhatian ke rincian (*attention to detail*); 3) Orientasi hasil (*outcome orientated*); 4) Orientasi orang (*people orientated*); 5) Orientasi tim (*team oriented*); 6) Keagresifan (*Aggressiveness*); 7) Kemantapan (*stability*).

Berdasarkan hasil perhitungan diketahui nilai koefisien korelasi budaya organisasi dengan kinerja pegawai adalah sebesar 0,538 berada pada interval korelasi 0,400 – 0,599 maka koefisien korelasi antara variabel budaya organisasi dan kinerja pegawai memiliki tingkat hubungan cukup kuat dan memberikan persentase pengaruh 28,94%. Selanjutnya dilakukan uji hipotesis diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4,859 > 1,671$. Artinya hipotesis yang diajukan dapat diterima. Sehingga hal ini sesuai dengan pendapat dibawah ini Menurut menurut Dwiyanto (2005:114) mengemukakan bahwa: Budaya organisasi yang kuat akan menumbuhkembangkan rasa tanggung jawab yang besar dalam diri anggota organisasi sehingga mampu memotivasi untuk menampilkan kinerja yang paling memuaskan dan mencapai tujuan dari organisasi itu yaitu melayani masyarakat. Sehingga dengan budaya organisasi yang kuat maka akan berdampak pada kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Ciamis, hal tersebut berarti budaya organisasi mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Ciamis. Artinya semakin baik budaya organisasi maka semakin baik pula kinerja pegawai di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Ciamis.

Pengaruh *Teamwork* terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Ciamis

Kerjasama dalam tim menjadi sebuah kebutuhan dalam mewujudkan keberhasilan kerja. Kerjasama dalam tim akan menjadi suatu daya dorong yang memiliki energi dan sinergitas bagi individu-individu yang tergabung dalam kerjasama tim. Tanpa kerjasama yang baik tidak akan memunculkan ide-ide cemerlang. Penyelenggaraan *teamwork* dilakukan karena pada saat ini tekanan persaingan semakin meningkat, para ahli menyatakan bahwa keberhasilan organisasi akan semakin bergantung pada *teamwork* daripada bergantung pada individu-individu yang menonjol. Konsep tim maknanya terletak pada ekspresi yang menggambarkan munculnya sinergi pada orang-orang yang mengikatkan diri dalam kelompok yang disebut dengan tim.

Indikator yang digunakan dalam variabel *teamwork* adalah : 1) Mau bekerjasama (*cooperative*); 2) Mengungkapkan harapan yang positif; 3) Menghargai masukan; 4) Memberikan dorongan; 5) Membangun semangat keompok. Berdasarkan hasil perhitungan diketahui nilai koefisien korelasi *teamwork* dengan kinerja pegawai adalah sebesar 0,440 berada pada interval korelasi 0,400 – 0,599 maka koefisien korelasi antara variabel *teamwork* dan kinerja pegawai memiliki tingkat hubungan cukup kuat dan memberikan persentase pengaruh 19,36%. Selanjutnya dilakukan uji hipotesis diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,730 > 0,599$. Artinya hipotesis yang diajukan dapat diterima. Sehingga hal ini sesuai dengan pendapat dibawah ini:

Menurut Colquitt dkk dalam Sartono (2014:801) menyatakan bahwa *Teamwork processes have a moderate positive effect on team performance, that aspect of team process has a stronger effect on performance for teams involved in more complex knowledge work rather than less complex work*". Proses kerja tim memiliki efek positif moderat pada kinerja tim, aspek proses tim memiliki pengaruh kuat pada kinerja untuk tim yang terlibat dalam pekerjaan pengetahuan lebih kompleks dari pada bekerja kurang kompleks. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh *teamwork* terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Ciamis, hal tersebut berarti *teamwork* mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Ciamis. Artinya semakin baik *teamwork* maka semakin baik pula kinerja pegawai di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Ciamis.

Pengaruh Budaya Organisasi dan *Teamwork* terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Ciamis

Kinerja perusahaan adalah suatu tampilan keadaan secara atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber daya-sumber daya yang dimiliki. Kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan referensi pada jumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau yang diproyeksikan, dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya. Kinerja merupakan masalah penting dalam kegiatan manajemen, karena hal tersebut dapat dijadikan umpan balik bagi pengelola dan para pembuat keputusan. Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi. sehingga perlu diupayakan usaha untuk meningkatkan kinerja. Tetapi hal ini tidak mudah sebab banyak faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seseorang, diantaranya budaya organisasi dan *teamwork* yang ada pada organisasi itu sendiri.

Hal tersebut sejalan dengan pendapat Menurut Sedarmayanti (2017:291) menyatakan bahwa: Budaya organisasi memiliki kontribusi menentukan dalam membentuk perilaku pegawai. Budaya organisasi merupakan nilai, sikap yang telah diyakini pegawai sehingga telah menjadi perilaku pegawai dalam keseharian. Sikap dan nilai yang telah mengkristal dalam organisasi akan menuntun pegawai berperilaku sesuai dengan sikap dan nilai yang diyakini. Budaya dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk perbaikan kinerja dan berfungsi sebagai manajemen perubahan. Budaya organisasi memiliki pengaruh sangat kuat terhadap kinerja dan efektifitas organisasi jangka panjang. Menurut Schermerhon dalam Sartono (2014:799) menjelaskan bahwa : *Teamwork is the process of people actively working together to accomplish common goals*”. Kerja sama tim adalah proses orang aktif bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Berdasarkan uraian di atas sangat jelas bahwa kerja tim memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan kerja tim yang tinggi yang berorientasi pada kerja akan menghasilkan kinerja yang baik bagi organisasi.

Dengan demikian budaya organisasi dan *teamwork* perlu ditingkatkan secara seksama dengan penuh pertimbangan. Tanpa adanya budaya organisasi yang kuat, pegawai akan bekerja menurut kemauan sendiri-sendiri tanpa menghiraukan tujuan organisasi, oleh karena itu dalam

organisasi adanya budaya kerja yang baik dapat memberikan penjelasan bagi para pegawai untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, sesuai dengan beban kerja yang menjadi tanggungjawabnya. Selain itu, dengan adanya *teamwork* efektif di dalam perusahaan akan akan menghasilkan produktifitas, kualitas, dan loyalitas yang baik. Tim kerja yang efektif akan menjadikan sebuah kekuatan penting pada salah satu faktor keberhasilan organisasi yang baik sehingga mampu memberikan kinerja secara optimal. Indikator yang digunakan dalam variabel kinerja pegawai adalah : 1) Kualitas kerja; 2) Kuantitas kerja; 3) Tanggung jawab; 4) Kerjasama; 5) Inisiatif.

Berdasarkan hasil perhitungan diketahui nilai koefisien korelasi berganda adalah sebesar 0,545 berada pada interval korelasi 0,400 – 0,599 maka koefisien korelasi berganda antara variabel budaya organisasi dan *teamwork* dengan kinerja pegawai memiliki tingkat hubungan cukup kuat dan memberikan persentase pengaruh 29,70%. Selanjutnya dilakukan uji hipotesis diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $11,83 > 3,16$. Artinya hipotesis yang diajukan dapat diterima atau teruji kebenarannya. Hasil tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Ciamis, begitu pula dengan *teamwork*, semakin baik *teamwork* maka semakin baik pula kinerja pegawai di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Ciamis.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Ciamis sudah dalam kategori sangat baik. Hal tersebut berdasarkan dari hasil tanggapan responden dengan indikator-indikator yang digunakan dalam variabel dalam budaya organisasi yaitu: 1) inovasi dan pengambilan resiko (*innovation and risk taking*); 2) Perhatian ke rincian (*Attention to detail*); 3) Orientasi hasil (*Outcome orientation*); 4) Orientasi orang (*People orientation*); 5) Orientasi tim (*Team orientation*); 6) Keagresifan (*Aggressiveness*); 7) Kemantapan (*Stability*). Untuk itu, terdapat pengaruh yang positif budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Ciamis. Artinya apabila budaya organisasi sudah baik maka kinerja pegawai akan meningkat.
2. *Teamwork* pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Ciamis sudah dikategorikan sangat baik. Hal tersebut berdasarkan tanggapan responden dengan indikator-

indikator yang digunakan dalam variabel *teamwork* yaitu 1) Mau bekerjasama (*cooperative*); 2) Mengungkapkan harapan yang positif 3) Menghargai masukan; 4) Memberikan dorongan; 5) Membangun semangat kelompok. Untuk itu, terdapat pengaruh positif *teamwork* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Ciamis. Artinya apabila pelaksanaan *teamwork* sudah baik maka kinerja pegawai akan meningkat.

3. Berdasarkan hasil uji korelasi diketahui bahwa budaya organisasi dan *teamwork* memiliki hubungan dengan kinerja pegawai. Begitu pula dengan uji determinasi yang dilakukan diperoleh hasil perhitungan yang menunjukkan bahwa budaya organisasi dan *teamwork* memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Kedua perhitungan tersebut diperkuat dengan hasil uji hipotesis dengan menggunakan uji F diketahui bahwa nilai F hitung > dari nilai F tabel. Sehingga dengan demikian hipotesis yang diajukan dapat diterima/teruji kebenarannya.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka penulis menyampaikan saran sebagai berikut:

1. Budaya organisasi pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Ciamis sudah dalam kategori sangat baik, namun dalam hal ini alangkah baiknya jika pihak instansi lebih menekankan dalam artian yang baik seperti meningkatkan kuantitas dan kualitas kerja untuk mempertahankan kemantapan dalam melakukan suatu pekerjaan sehingga suatu pekerjaan tersebut dapat terselesaikan dengan baik dan dapat dipertanggungjawabkan.
2. *Teamwork* pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Ciamis sudah dikategorikan sangat baik, namun dalam hal ini alangkah baiknya jika dalam melakukan sesuatu kerjasama tim diperlukan jalinan komunikasi yang baik, komunikasi akan membuat setiap fungsi merasa terlibat akan tanggungjawab tersebut, komunikasi bisa dilakukan seperti dengan cara sesama anggota tim saling memotivasi kepada anggota tim yang lain agar kontributif, kreatif, inovatif dalam pekerjaannya, dan semangat kerja pegawai semakin meningkat sehingga tujuan perusahaan akan tercapai dan kinerja pegawai akan lebih meningkat.
3. Kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Ciamis sudah tergolong sangat baik. Untuk mendapatkan hasil kerja yang diinginkan maka perlunya ada suatu komunikasi yang baik antara manajer atau atasan dan karyawan, serta kerjasama yang terjalin baik antar pegawai dan memaksimalkan waktu dalam bekerja, sehingga kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Daftar Pustaka

- Anandarika, Jumin. 2016. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kemampuan SDM terhadap Kinerja Pegawai*. Skripsi pada Program Studi Manajemen FE Unigal. Tidak diterbitkan.
- Dewi, Sandra. 2007. *Teamwork*. Bandung: Penerbit Progressio.
- Dwiyanto, Agus. 2005. *Mewujudkan Good Governance Melalui Pelayanan Publik*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- Mulyadi, Deddy. 2015. *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Edisi Pertama. Bandung : Alfabeta.
- Pamungkas, Dhita Ayu Bintang. 2018. *Analisis Penerapan Budaya Organisasi dan Teamwork terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi pada Program Studi Manajemen FE Universitas Muhammadiyah Surakarta. Eprints.ums.ac.id
- Torang, Syamsir. 2014. *Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya Perubahan Organisasi)*, Bandung: Alfabeta, cv
- Sartono, Lidya Natalia. 2014. *Pengaruh Kerja Tim dan Organizational Learning terhadap Kinerja Pegawai Badan Diklat provinsi Kalimantan Barat*. Jurnal Manajemen Pendidikan. Vol 5 (1). Diakses tanggal 05-12-2018
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Edisi Pertama. Bandung : PT Refika Aditama.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi. Edisi Pertama*. Yogyakarta: Press.
- Robbins, S dan Judge, T. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi ke-12. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. 2015. *Metode penelitian manajemen*. Bandung : Alfabeta.